



El convenio en cómodos plazos

Capítulo 1: "Provisión de plazas".

Primero de los acuerdos a los que ha llegado la mesa de convenio en la que CGT no participa. Es un acuerdo ya firmado, por la puerta de atrás, sin que te hayan consultado.

Para CGT-RTVE es un mal acuerdo porque, en nuestra opinión, **no atiende a criterios objetivos** por mucho que la redacción del documento se esmere en hacerlo. Queremos dejar patente, y así haremos con todos los acuerdos firmados, nuestra postura sobre la negociación de este nuevo "convenio del siglo XXI". Tampoco nos cansaremos de exigir el cumplimiento del compromiso adquirido por la parte social de someterlo a referéndum antes de ser firmado, en su totalidad, sin trampas y sin ir firmando trozo a trozo para acabar consultando el último artículo.

Nos centramos ahora en el acuerdo YA FIRMADO de la provisión de puestos de trabajos y en algunos de los puntos que consideramos grandes errores.

- En CGT-RTVE creemos que la corporación, dado su carácter público, tiene un compromiso con el mercado laboral nacional. El nuevo sistema de provisión de vacantes hace prácticamente simbólica la salida de oferta pública de plazas a la calle, convirtiendo la RTVE en un cortijo laboral en el que, en muchas ocasiones la suerte y en otras el "enchufismo", ocasionará la adquisición de plaza pública. **¿Por qué suerte?** Se podrá entrar en un concurso de plaza en la categoría de acceso restringido en función de si estás o no contratado en ese mismo momento. **¿Por qué "enchufismo"?** Estar o no contratado en RTVE depende de la base de datos existente y por ello exigimos mayor transparencia en dicha gestión. Mostramos también nuestra disconformidad al introducir en cualquier concurso de provisión de plazas las entrevistas personales al ser estas por definición de valoración subjetiva. También es importante destacar que este orden de provisión de vacantes está vigente a día de hoy y que no supone una innovación en el nuevo acuerdo.
- Desde CGT-RTVE consideramos de vital importancia la conciliación de la vida laboral y familiar y por esto celebramos que entre los criterios en el concurso de traslados se tengan en cuenta **factores personales y de arraigo en el destino solicitado**, aunque no lo estamos con las formas. **¿Por qué?** Solo hay que mostrar la tabla de puntuación para este concepto.

Factores personales y arraigo destino (20 puntos)	Motivos personales /familiares (12 puntos)	Escala 1 a 5	Enfermedad del solicitante o Enfermedad / Dependencia de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, valorable según asesoramiento (Prevención y Salud Laboral RTVE...)
		Escala 1 a 5	Agrupación familiar. Traslado cónyuge, pareja de hecho. Divorcio/separación ...
		2	Formación, Continuación estudios relacionados con cometidos categorías laborales RTVE
	Arraigo o zona geográfica (7 pts.)	Escala 1 a 5	Vinculación geográfica (cultural, lingüística, origen...)
		2	Residencia habitual o anterior
	Otros ... (1 punto)		1

Motivos personales/familiares (12 puntos) de los cuales hasta 5 por "enfermedad del solicitante o enfermedad/dependencia de familiares" se contará con asesoramiento de (prevención y salud laboral). Otros 5 por agrupación familiar, traslado de cónyuge, pareja de hecho, divorcio/separación. Los dos últimos para formación y continuación de estudios para categorías laborales RTVE. A los de la CGT nos parece que va a ser un poco complicado objetivizar estas puntuaciones, queda en manos de la comisión de empleo darte 1 o 5 puntos por tal o cual enfermedad, 1, 2 o 5 puntos por agrupación familiar, etc, es decir, la puerta abierta a favoritismos, pero bueno... ¡lo mismo es que somos muy mal pensados!

Arraigo a zona geográfica. (7 puntos) de los cuales hasta 5 por vinculación geográfica, otros dos por residencia habitual o anterior y el más “curioso” un último punto para “otros”. **Mira que la tierra tira mucho pero medir cuanto se está arraigado a ella entre 1 y 5 puede traer más que un problema ¿Se va a medir por algún examen de historia de “mi” pueblo? Lo del último punto en “otros” tiene su gracia, lo mismo se quería decir “siglas” y es una errata.**

Por otro lado está lo de la valoración curricular “supuestamente sólo para el grupo I” o eso creemos entender, porque en la redacción no queda lo suficientemente claro si podrá ser aplicado también al grupo II y III. Por esto [recomendamos una lectura](#)

<u>Experiencia y Trayectoria Profesional (30 puntos)</u>	Medio coincidente (12 Puntos)	más de 2 años	12
		menos de 2 años	proporcional tiempo trabajado (*)
	Puesto coincidente (18 Puntos)	más de 2 años	18
		menos de 2 años	proporcional tiempo trabajado (*)

Lo del medio coincidente es bastante fácil porque, hasta ahora, tenemos tres TV, Radio e Interactivos y es un criterio verificable pero **¿Quién va a determinar lo que es puesto coincidente?** Otro puntito que estimamos complicado de valorar y que, de nuevo, dará lugar a favoritismos y confrontaciones. El punto 5.1.3 del acuerdo dice que en caso de empate se resolverá por sorteo. **Creemos que la posibilidad de empate va a ser complicada con este “Festival de Eurovisión” pero en el caso de producirse exigimos que se contrate a un notario.**

- Mostramos nuestra disconformidad con el siguiente requisito para optar a traslado.

b) Tener la misma categoría profesional que la requerida para las plazas ofertadas. Durante el periodo transitorio hasta la plena aplicación de las nuevas categorías profesionales, los trabajadores clasificados en cualquiera de las categorías transitorias reguladas en los acuerdos parciales de 5 de marzo de 2004 y 3 de octubre de 2006, podrán optar a cualquiera de las categorías integradas en las mencionadas nuevas categorías profesionales.

Con este artículo se abre la opción a un cambio indiscriminado de categorías y además están dando la razón a la dirección potenciando más, si cabe, el concepto **familia profesional**. Tampoco nos parece justo para los compañeros que quieran trasladarse y ostenten la categoría, vamos que volvemos a abrir el melón de las desigualdades entre los nuevos y viejos

Por último, tal y como [hemos venido reclamando](#) a los negociadores sin éxito, se ha perdido una oportunidad para regular los llamados **“cambios de adscripción”**, es decir, los cambios de departamento dentro del mismo centro de trabajo, hoy en día absolutamente discrecionales por parte de la dirección y jefaturas varias y que crea muchos problemas en los centros más grandes como Madrid y Barcelona.

En resumen, **un mal acuerdo en el que como parece va a ser la tónica general del convenio** se da más poder a los caprichos de la dirección y menos control por parte de los trabajadores del proceso.

Desde CGT también nos parece lamentable que en este acuerdo se haya perdido una gran oportunidad para exigir por fin el catálogo de puestos de trabajo que tanto y tantos problemas e injusticias nos seguirá ofreciendo. Existen plantillas tipo en centros territoriales y unidades varias no cubiertas, situación de trabajadores ejerciendo de otras categorías y complementos salariales en puestos idénticos favorables y desfavorables. Pluses que se dan de forma discrecional muchas veces repartidos para pagar “favores”

¿Quieres recibir nuestras hojas en tu correo electrónico? Apúntate a nuestro boletín en www.cgtrtve.org

CGT, APÚNTATE Y LUCHA CON NOSOTROS POR TUS DERECHOS